



PARLEMENT EUROPÉEN

2009 - 2014

---

*Document de séance*

---

**A7-0390/2012**

3.12.2012

# RAPPORT

concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations (2012/2061(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Alejandro Cercas

(Initiative – article 42 du règlement)

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN .....	3
ANNEXE À LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION RECOMMANDATIONS DÉTAILLÉES CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE .....	11
RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION .....	23

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

### concernant des recommandations à la Commission sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations (2012/2061(INI))

*Le Parlement européen,*

- vu l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment l'article 9, l'article 151 et l'article 153, paragraphe 1, point e), dudit traité,
- vu les articles 14, 27 et 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu l'évaluation de la valeur ajoutée européenne d'un acte de l'Union européenne sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations, effectuée par l'unité de la valeur ajoutée européenne du Parlement européen et transmise à la commission de l'emploi et des affaires sociales le 19 novembre 2012,
- vu le document "Gérer le changement – Groupe d'experts de haut niveau sur les implications économiques et sociales des mutations industrielles – Rapport final", groupe mis en place par le sommet de Luxembourg sur l'emploi en novembre 1997<sup>1</sup>,
- vu la recommandation 92/443/CEE du Conseil du 27 juillet 1992 concernant la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital)<sup>2</sup>,
- vu le règlement (CE) n° 2157/2001 du Conseil du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (SE)<sup>3</sup>,
- vu la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs<sup>4</sup>,
- vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>5</sup>,
- vu la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements<sup>6</sup>,
- vu la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la Société

---

<sup>1</sup> JO C 258 du 10.9.1999, p. 1.

<sup>2</sup> JO L 245 du 26.8.1992, p. 53.

<sup>3</sup> JO L 294 du 10.11.2001, p. 1.

<sup>4</sup> JO L 225 du 12.8.1998, p. 16.

<sup>5</sup> JO L 303 du 2.12.2000, p. 16.

<sup>6</sup> JO L 82 du 22.3.2001, p. 16.

européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs<sup>1</sup>,

- vu la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne<sup>2</sup>,
- vu la directive 2003/72/CE du Conseil du 22 juillet 2003 complétant le statut de la société coopérative européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs<sup>3</sup>,
- vu la directive 2004/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les offres publiques d'acquisition<sup>4</sup>,
- vu la directive 2005/56/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2005 sur les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux<sup>5</sup>;
- vu la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs<sup>6</sup>,
- vu la communication de la Commission du 31 mars 2005 intitulée "Restructurations et emploi – Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne (COM(2005)0120) et l'avis du Comité économique et social européen du 14 décembre 2005<sup>7</sup>,
- vu la communication de la Commission sur l'agenda social (COM(2005)0033),
- vu la décision 2010/707/UE du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres<sup>8</sup>,
- vu la communication de la Commission intitulée "Une politique industrielle intégrée à l'ère de la mondialisation – Mettre la compétitivité et le développement durable sur le devant de la scène" (COM(2010)0614),
- vu la communication de la Commission intitulée "Vers un acte pour le marché unique" (COM(2010)0608 final/2),
- vu la communication de la Commission sur une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois (COM(2010)0682),

---

<sup>1</sup> JO L 294 du 10.11.2001, p. 22.

<sup>2</sup> JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.

<sup>3</sup> JO L 207 du 18.8.2003, p. 25.

<sup>4</sup> JO L 142 du 30.4.2004, p. 12.

<sup>5</sup> JO L 310 du 25.11.2005, p. 1.

<sup>6</sup> JO L 122 du 16.5.2009, p. 28.

<sup>7</sup> JO C 65 du 17.3.2006, p. 58.

<sup>8</sup> JO L 308 du 24.11.2010, p. 46.

- vu la communication de la Commission sur le "livre vert sur les restructurations et l'anticipation du changement: quelles leçons tirer de l'expérience récente?" (COM(2012)0007),
  - vu sa résolution du 15 décembre 2011 sur l'examen à mi-parcours de la stratégie européenne 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail<sup>1</sup>,
  - vu la communication de la Commission intitulée "Vers une reprise génératrice d'emplois" (COM(2012)0173),
  - vu sa résolution du 26 mai 2005 sur l'Agenda social pour la période 2006-2010<sup>2</sup>,
  - vu l'avis d'initiative du Comité économique et social européen du 25 avril 2012 sur le thème "Coopératives et restructuration"<sup>3</sup>,
  - vu sa résolution du 10 mai 2007 sur le renforcement de la législation européenne dans le domaine de l'information et de la consultation des travailleurs<sup>4</sup>,
  - vu sa résolution du 9 mars 2011 sur une politique industrielle à l'ère de sa mondialisation<sup>5</sup>,
  - vu la communication de la Commission du 20 septembre 2011 intitulée "Feuille de route pour une Europe efficace dans l'utilisation des ressources" (COM(2011)0571),
  - vu la communication de la Commission du 8 mars 2011 intitulée "Feuille de route vers une économie compétitive à faible intensité de carbone à l'horizon 2050" (COM(2011)0112),
  - vu les résultats des recherches et des enquêtes conduites par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound),
  - vu les articles 42 et 48 de son règlement,
  - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A7-0390/2012),
- A. considérant que la restructuration n'est pas un phénomène nouveau, mais une pratique qui a lieu plus fréquemment en raison de difficultés économiques et est devenue, ces dernières années, plus répandue en revêtant diverse formes, en s'intensifiant dans certains secteurs et en gagnant de nouveaux, porteuse de conséquences imprévisibles pour le tissu économique et social des États membres;
- B. considérant que la crise économique mondiale déclenchée en 2008 oblige les entreprises et les salariés à accomplir les changements nécessaires pour préserver la compétitivité et les emplois et que cette crise a été fortement aggravée par la spéculation financière, en accélérant fortement le rythme des mutations et en accentuant ainsi de manière

---

<sup>1</sup> P7\_TA(2011)0589.

<sup>2</sup> JO C 117 E du 18.5.2006, p. 256.

<sup>3</sup> Non encore paru au Journal officiel.

<sup>4</sup> JO C 76 E du 27.3.2008, p. 138.

<sup>5</sup> JO C 199 E du 7.7.2012, p. 131.

alarmante les pressions à l'adaptation aux changements structurels sur les travailleurs, les territoires et tous les niveaux de l'exercice des responsabilités publiques;

- C. considérant que, en raison des changements radicaux effectués dans les stratégies économiques, une réorientation massive s'est opérée, au cours des trente dernières années, de l'économie réelle vers l'économie financière et qu'il convient d'améliorer la situation de ceux qui créent tous les biens et fournissent tous les services, mais sont le plus durement touchés par la crise économique;
- D. considérant que les parties intéressées ne se préoccupent que tardivement de la restructuration, le plus souvent lorsque des licenciements sont envisagés;
- E. considérant que, lors d'une restructuration, ce sont les incidences directes et aisément perceptibles sur l'emploi qui retiennent le plus l'attention, tandis que les effets négatifs sur les conditions de travail et sur la santé des travailleurs ne sont pas dûment pris en compte ni traités;
- F. considérant que les multiples et diverses parties concernées par les restructurations sont isolées et coopèrent rarement sur le long terme;
- G. considérant que, comme le soulignent de façon systématique des documents d'orientation récents de la Commission, notamment la stratégie Europe 2020 et la communication du 28 octobre 2010 sur la politique industrielle, "l'amélioration de l'anticipation et de la gestion des restructurations aiderait les salariés et les entreprises à s'adapter aux transitions rendues nécessaires par des capacités excédentaires, la modernisation et l'ajustement structurel". [...] Les représentants du patronat et des travailleurs sont les principaux acteurs en matière de décisions relatives aux stratégies de restructuration au niveau des entreprises. Des interventions politiques devraient aller de pair avec ces restructurations afin d'éviter les conflits sociaux et de promouvoir les nouvelles compétences et les nouveaux emplois, ce qui permettrait de réduire les licenciements massifs et de limiter le déclin de régions entières ou la délocalisation d'industries entières, et de faciliter la reconversion économique et les transitions professionnelles";
- H. considérant que la crise a conduit à une nouvelle gouvernance économique au niveau de l'Union, qui s'appuie sur l'examen annuel de la croissance et le semestre européen et que cette nouvelle gouvernance économique peut elle-même conduire à des restructurations et requiert dès lors la participation des partenaires sociaux;
- I. considérant qu'il est nécessaire de préparer en temps voulu les travailleurs au passage à une économie efficace dans l'utilisation des ressources et respectueuse du climat, et que cette évolution recèle un énorme potentiel d'emplois, mais impliquera la restructuration de secteurs et d'entreprises non durables;
- J. considérant que le nombre des emplois supprimés a été presque deux fois supérieur à celui des emplois créés au cours du troisième trimestre 2011 et que cette tendance est susceptible de s'accroître, compte tenu de l'annonce de restructurations majeures dans des domaines stratégiques;

- K. considérant que plus de 6,4 millions d'emplois ont été supprimés dans les secteurs de la construction et de l'industrie manufacturière entre 2008 et 2011;
- L. considérant que tous les États membres où les travailleurs licenciés ont été relativement peu nombreux pendant la crise disposent de systèmes de relations entre partenaires sociaux bien développés, qui octroient aux travailleurs et à leurs représentants un assez grand nombre de droits de consultation, d'information et de participation, dispositifs qui ont conduit à la mise en place à l'échelon des entreprises d'accords dont les clauses s'appuient sur des lois et des conventions collectives;
- M. considérant que, aux termes de l'Examen annuel de la croissance – Avancer dans la réponse globale apportée par l'Union européenne à la crise, "les résultats positifs de certains États membres en matière d'exportation montrent que la réussite sur les marchés internationaux repose non seulement sur la compétitivité des prix, mais également sur d'autres facteurs plus larges, tels que la spécialisation sectorielle, l'innovation et les niveaux de compétences permettant de renforcer la compétitivité réelle"; considérant que, dans le contexte particulier de la crise, des entreprises ont engagé une démarche de long terme en s'efforçant, dans plusieurs États membres, de ne pas licencier leurs salariés bien formés et très expérimentés;
- N. considérant que les entreprises de l'Union européenne risquent d'éprouver des difficultés à réussir sur les marchés mondiaux en se contentant de pratiquer des prix au rabais au lieu de développer des produits, des procédés et des services de qualité;
- O. considérant que les salariés des secteurs non durables devraient bénéficier d'une assistance et d'une formation pour passer aux emplois verts;
- P. considérant que les bonnes pratiques recensées à la suite de la crise, notamment par l'OIT, risquent de ne pas être suffisamment prises en compte ni exploitées lors de crises futures, et que les institutions de l'Union européenne devraient analyser et consigner ces bonnes pratiques pour qu'elles puissent être également utilisées lors de restructurations;
- Q. considérant que, dans sa communication du 23 novembre 2010 sur une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois, la Commission reconnaît également que l'adaptabilité et l'esprit d'anticipation manifestés en changeant d'emploi ou de profession peuvent être entravés par l'insécurité, étant donné que les transitions comportent des risques de chômage, de moindre salaire et d'insécurité sociale; considérant que les transitions positives dans les carrières des individus sont, par conséquent, essentielles pour une adaptation constante, de manière à entretenir et à renforcer l'employabilité tout en apportant une sécurité aux individus et en assurant la fluidité des marchés du travail;
- R. considérant que, dans le cas de restructurations où des licenciements sont inévitables, les catégories des travailleurs vulnérables, notamment les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés, sont plus souvent la cible de mesures de licenciement que les autres groupes d'âge, alors qu'il s'agit là – selon la législation de l'Union applicable – d'une discrimination fondée sur l'âge;
- S. considérant que, aux termes de la communication de la Commission intitulée "Vers un acte pour le marché unique", "la fatigue ressentie par certains envers le marché intérieur

peut s'expliquer – aussi – par une perception que les libéralisations successives se sont faites au détriment des droits sociaux acquis par différents acteurs économiques". Le Traité de Lisbonne et l'affirmation du concept "d'économie sociale de marché hautement compétitive" comme un des objectifs clés nous obligent à une vision plus complète du marché unique. Les libertés économiques et les libertés des actions collectives doivent être "mises en harmonie". La revitalisation du dialogue entre partenaires sociaux est essentielle et pourra davantage aboutir sur des législations "par et pour" les partenaires sociaux comme le prévoit expressément le Traité de Lisbonne." "Au-delà des démarches purement réactives à la crise économique et financière, les stratégies d'anticipation ont permis aux entreprises de prévenir les conflits sociaux par une gestion proactive et négociée des restructurations. C'est là une condition du succès économique et un impératif social, car cela permet une nouvelle répartition des ressources vers des secteurs émergents, et donne aux travailleurs de nouvelles opportunités lorsque leur emploi est en danger. Un acte européen sur les restructurations permettrait de bâtir un environnement fondé sur la confiance réciproque.";

- T. considérant que l'approfondissement du marché unique entraîne une concurrence accrue qui peut aboutir à des restructurations; considérant que l'Union devrait assumer la responsabilité de ce processus en fixant un cadre propre à atténuer ses conséquences sociales;
- U. considérant que les "Orientations de référence pour gérer le changement et ses conséquences sociales", élaborées par les partenaires sociaux en octobre 2003, n'ont toutefois pas été suivies de mesures législatives, mais ont donné lieu à deux cycles de séminaires nationaux tenus par les partenaires sociaux dans le cadre de leurs programmes de travail pluriannuels; considérant que ces orientations restent largement méconnues non seulement des organisations de partenaires sociaux nationaux et sectoriels, mais aussi, et surtout, des entreprises et des représentants de leurs travailleurs; considérant toutefois que l'application prompte et efficace des principes inscrits dans ces orientations et découlant également de nombreux autres rapports et études serait d'une grande importance; considérant que les pratiques des entreprises dans ce domaine, souvent réactives plutôt que proactives, sont mises en œuvre trop en aval du processus décisionnel et n'associent pas des entités extérieures qui pourraient contribuer à atténuer les incidences sociales de manière suffisante ou en temps utile;
- V. considérant que la Commission a sollicité des contributions concrètes sur les moyens de continuer à développer la politique en ce domaine dans son livre vert intitulé "Restructurations et anticipation du changement: quelles leçons tirer de l'expérience récente?", dans lequel elle reconnaît "[qu'il] est certes exact que l'évolution technologique et l'innovation imposent des stratégies d'ajustement aux entreprises et à la main-d'œuvre, mais tout indique que l'innovation, alliée à la recherche et à l'éducation, peut également constituer un moyen efficace de sortir l'Europe de la crise";
- W. considérant que les coopératives gèrent les restructurations d'une manière socialement responsable et que leur modèle de gouvernance spécifique, basé sur la propriété collective, la participation démocratique et le contrôle par les membres, ainsi que leur capacité à se reposer sur leurs propres ressources financières et réseaux de soutien



expliquent pourquoi elles sont plus flexibles et innovantes dans la gestion des restructurations sur la durée et pour la création de nouvelles entreprises;

- X. considérant que, en dépit des fermes déclarations susmentionnées, la Commission a apporté des réponses décevantes aux résolutions parlementaires sur l'information, la consultation et la restructuration, qui insistent sur la nécessité de prendre des mesures urgentes et concrètes dans ce domaine, ainsi qu'aux demandes provenant d'autres acteurs économiques et sociaux;
- Y. considérant que la présente résolution vaut sans préjudice des obligations d'information découlant du droit européen et national; considérant que, dans la mesure où le droit européen et le droit national en disposent ainsi, les procédures d'information devraient être pleinement utilisées pour mettre en œuvre les recommandations formulées dans la présente résolution;
- Z. considérant que la présente résolution vaut sans préjudice des obligations en termes de protection de l'emploi ni des obligations attachées à la cessation de la relation de travail qui découlent du droit national;
- AA. considérant qu'il existe actuellement de sensibles différences entre les législations nationales régissant les responsabilités des employeurs à l'égard de leurs salariés dans le cadre d'une restructuration; considérant que les partenaires sociaux européens ont été consultés deux fois au cours de la décennie précédente et que la Commission n'a pas donné de suites;
- AB. considérant que des informations et des consultations effectives et satisfaisantes au sujet des restructurations impliquent que les mesures utiles doivent être prises plusieurs mois avant la restructuration envisagée, concerner également les sociétés dépendantes et comporter la mise en place, à brève échéance, de formations de reconversion professionnelles, afin de contribuer à rendre les entreprises et l'Union plus compétitives en envoyant un message de sécurité et de transparence aux citoyens européens et aux investisseurs en ces temps de crise;
- AC. considérant que les entreprises qui ne parviennent pas à s'adapter à l'évolution des conditions se feront, à long terme, distancer par leurs concurrents; considérant que les entreprises, les travailleurs et les secteurs d'activité sont normalement les mieux placés pour juger de leurs besoins en matière de restructuration; considérant que chaque État membre permet divers modes de restructuration et que leurs répercussions varient selon les cas;
- AD. considérant que la Commission, en vue d'aider les travailleurs et les entreprises à anticiper les changements de manière plus efficace, a lancé des recherches et des analyses approfondies à la fois sur le phénomène des restructurations lui-même et sur la surveillance des secteurs d'activité, y compris une série d'études sur les changements dans l'emploi entre aujourd'hui et 2020<sup>1</sup>; que cette analyse prospective est menée en collaboration avec des chercheurs indépendants, les partenaires sociaux et les autres

---

<sup>1</sup> SEC(2008) 2154, document de travail des services de la Commission intitulé "Restructuration et emploi, la contribution de l'Union européenne".

institutions européennes, telles que le Parlement européen, et les agences et organismes de l'Union, comme l'Observatoire européen du changement (EMCC)<sup>1</sup> de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop);

AE. considérant que le règlement (CE) n° 1927/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation est actuellement en cours de révision;

1. invite la Commission à présenter dans les plus brefs délais, sur la base de l'article 225 du traité et après consultation des partenaires sociaux, une proposition d'acte législatif sur l'information et la consultation des travailleurs, l'anticipation et la gestion des restructurations, selon les recommandations précises énoncées dans l'annexe du présent rapport;
2. constate que ces recommandations respectent les droits fondamentaux et le principe de subsidiarité; constate également que les recommandations respectent les principes de proportionnalité, la liberté d'entreprise et le droit à la propriété;
3. confirme l'importance d'un solide dialogue social, basé sur la confiance mutuelle et la responsabilité partagée, qui constitue le meilleur moyen de trouver des solutions consensuelles et des approches communes pour anticiper, prévenir et gérer les restructurations;
4. demande à la Commission d'étudier la nécessité de prendre des mesures au niveau européen pour surveiller les activités des entreprises afin d'éviter tout abus préjudiciable, notamment pour les travailleurs;
5. demande à la Commission de faire en sorte que le licenciement soit considéré comme un dernier recours et ne soit envisagé qu'après l'épuisement de toutes les autres possibilités, sans qu'il soit pour autant porté atteinte à la compétitivité des entreprises;
6. estime que la proposition demandée n'a pas d'incidences financières;
7. charge son Président de transmettre la présente proposition ainsi que les recommandations détaillées figurant en annexe à la Commission et au Conseil.

---

<sup>1</sup> En 2001, l'une des propositions du groupe d'experts Gyllenhammar a été mise en œuvre, ce qui s'est traduit par la mise en place d'un Observatoire européen du changement (EMCC) dans le cadre de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ayant son siège à Dublin. L'EMCC gère en particulier l'Observatoire européen des restructurations ("*European Restructuring Monitor*", ou ERM) qui collecte des informations sur les opérations de restructuration d'une certaine ampleur.

## **ANNEXE À LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION RECOMMANDATIONS DÉTAILLÉES CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE**

### LE PARLEMENT EUROPÉEN

- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 1, point e), estime que l'acte législatif à adopter devrait comporter les éléments suivants:

#### **Recommandation 1**

considérant ce qui suit:

1. Lorsqu'ils se préoccupent d'anticiper, de préparer et de gérer des restructurations, les entreprises, les représentants des travailleurs, les pouvoirs publics et les autres parties prenantes agissent, selon leurs fonctions et leurs compétences respectives et à un moment qui correspond à leurs différentes responsabilités, dans un esprit de coopération, avec le souci de l'information et de la consultation effectuées en temps utile et de manière exhaustive, en mesurant que ces procédures visent à protéger à la fois les intérêts des entreprises, quant à leur compétitivité et à leur viabilité, et les intérêts des travailleurs.
2. Pour être économiquement réussie et socialement responsable, une restructuration doit s'inscrire dans une stratégie à long terme visant à assurer et renforcer la viabilité à long terme et la compétitivité de l'entreprise. Elle exige également de mettre les ressources humaines au cœur du développement stratégique des entreprises.
3. Les employeurs respectent la législation antidiscrimination, notamment sous l'aspect de la discrimination fondée sur l'âge, lors de la sélection des travailleurs à licencier.
4. L'anticipation, la préparation et la gestion du changement ont lieu dans le cadre d'un renforcement du dialogue social et en vue de promouvoir le changement selon des modalités compatibles avec la préservation des objectifs prioritaires de la compétitivité et de l'emploi, ainsi qu'avec la santé des travailleurs.
5. Il est nécessaire d'envisager, de promouvoir et de renforcer les mesures que requièrent la situation de l'entreprise et le développement probable de l'emploi et des conditions de travail, notamment lorsque ces derniers peuvent être menacés.
6. La restructuration est facilitée et ses incidences atténuées lorsque les entreprises développent en permanence les qualifications et les compétences de leurs travailleurs en améliorant leur employabilité ainsi que leur mobilité interne et externe.
7. Les entreprises capables de s'adapter et la main-d'œuvre résiliente élaborent, en coopération avec les représentants des travailleurs, les autorités régionales et locales et les

autres entités concernées, les mécanismes d'anticipation et d'analyse prévisionnelle des besoins d'emplois et de compétences. Elles reconnaissent le droit de chaque travailleur de bénéficier d'une formation appropriée. Les travailleurs reconnaissent que l'éducation et l'apprentissage tout au long de la vie sont nécessaires pour renforcer leur employabilité.

8. Les procédures de restructuration ont des répercussions qui vont au-delà du périmètre d'une seule entreprise, étant donné que les entreprises travaillent de plus en plus en réseau, de sorte qu'il est encore plus nécessaire de mettre en place des forums de discussion multipartites sur les questions sociales.
9. Les bonnes pratiques de restructuration demandent une préparation aussi précoce que possible, lorsque la restructuration est envisagée pour la première fois, afin que soient évitées ou réduites au maximum les incidences économiques, sociales, environnementales et territoriales.
10. Il est largement reconnu que toute opération de restructuration, en particulier si elle est de grande ampleur et est lourde de conséquences, devrait être accompagnée d'une explication et d'une justification à l'intention des parties prenantes, y compris quant au choix des mesures envisagées au regard des objectifs et aux autres options, et avec le souci de la participation pleine et appropriée des représentants des travailleurs à tous les niveaux, instaurée en temps utile pour que les parties prenantes soient à même de préparer les consultations, avant que l'entreprise arrête une décision.
11. Une action résolue visant à limiter l'impact d'une restructuration implique que les entreprises considèrent les licenciements comme un dernier recours et qu'elles ne les envisagent qu'après avoir épuisé toutes les autres possibilités et/ou mis en œuvre d'éventuelles mesures de soutien.
12. La coopération et le soutien actifs, à l'échelon pertinent, des pouvoirs publics à la préparation et à la gestion lors de la mise en œuvre des opérations de restructuration contribuent notablement à la reconversion économique et au recyclage professionnel des travailleurs. Il y a lieu d'associer aussi les acteurs économiques locaux, en particulier les PME en situation de dépendance vis-à-vis de l'entreprise qui effectue la restructuration du fait de leur position de fournisseurs ou de sous-traitants.
13. Les systèmes de soutien financier au travers du Fonds européen de développement régional (FEDER) ou du Fonds social européen (FSE) dans le cadre des nouvelles perspectives financières 2014-2020 ne sauraient remplacer les incitations créées au niveau national dans le cadre d'une anticipation, d'une préparation et d'une gestion responsable. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) devrait être maintenu, avec des capacités renforcées, afin d'agir de manière réactive, temporaire et palliative.
14. Il importe que les entreprises créent, en liaison avec les représentants des travailleurs, des outils permettant l'évaluation et la communication régulières des actions qu'elles conduisent pour anticiper les restructurations, au regard des réglementations ou des pratiques nationales.
15. La gouvernance économique se concentre désormais sur l'ajustement des budgets publics et risque, en raison des limitations des pouvoirs publics, de porter atteinte aux possibilités

d'atténuer les conséquences négatives des restructurations.

16. Tout dispositif de l'Union devrait s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises, aussi bien privés que publics, conformément à la législation de l'Union et au droit national, et/ou aux conventions collectives. Il devrait valoir, en tout cas, pour les grandes opérations de restructuration d'entreprises ou de groupes d'entreprises concernant un grand nombre de travailleurs ou un pourcentage élevé du personnel des entreprises en cause, dans un laps de temps limité.
17. Tout cadre de l'Union sur l'anticipation, la préparation et la gestion du changement et de la restructuration devrait encourager la conclusion d'un accord entre l'entreprise et les représentants de ses travailleurs au niveau local et donner la priorité à cet accord. Ce n'est qu'en l'absence d'un tel accord que des règles standardisées devraient s'appliquer.

### **Recommandation 2 sur l'objectif**

1. L'objectif consiste à promouvoir et à faciliter l'information et la consultation sur les changements économiques et à améliorer la façon dont les entreprises, les représentants des travailleurs, les pouvoirs publics et les autres parties prenantes pertinentes anticipent, préparent et gèrent dans l'ensemble de l'Union, chacun selon ses responsabilités propres aux différents stades de la procédure de restructuration, les restructurations d'entreprises d'une manière responsable sur les plans social et environnemental.
2. À cette fin, les entreprises et les représentants des travailleurs mesurent lorsqu'ils s'occupent, dans un esprit de coopération, de restructurations que ces procédures visent à protéger à la fois les intérêts des entreprises, sous les aspects de la compétitivité et la viabilité, et les intérêts des travailleurs quant aux conditions sociales, à l'emploi, à la santé et aux conditions de travail.

### **Recommandation 3 sur les définitions et le champ d'application**

1. Aux fins du présent acte, on entend par:
  - a) "entreprises" les entreprises ou les groupes d'entreprises, aussi bien privés que publics, au sens de la législation de l'Union et du droit national, et/ou des conventions collectives;
  - b) "sociétés dépendantes" les sociétés et les entreprises se trouvant dans une situation de dépendance à l'égard des entreprises susmentionnées pour cause de sous-traitance, de contrats de fourniture ou autres motifs;
  - c) "représentants des travailleurs" les représentants désignés comme tels par la loi nationale et/ou les pratiques nationales;
  - d) "accords" les accords conclus à l'échelon pertinent (européen, national, sectoriel, régional ou de l'entreprise) par les représentants des entreprises et/ou leurs organisations, d'une part, et les représentants des travailleurs, d'autre part, habilités à conclure des conventions collectives en vertu du droit national et/ou des pratiques nationales ou en vertu des procédures arrêtées par les organisations syndicales compétentes à l'échelon européen;

- e) "travailleurs" les travailleurs des entreprises, indépendamment du type de contrat de travail;
  - f) "pouvoirs publics" les organes de l'administration publique, à l'échelon pertinent, désignés comme tels par les États membres, y compris les services locaux de l'emploi;
  - g) "opération de restructuration" tout changement qui relève du champ d'application de la directive relative aux licenciements collectifs ou de la directive relative aux transferts d'entreprises;
  - h) "employabilité", la capacité du travailleur, en fonction de ses compétences, de son expérience et de sa formation, à obtenir un emploi ou à changer d'emploi;
  - i) "information et consultation" l'information et la consultation définies conformément à la législation européenne et nationale applicable en ce domaine;
2. Tout acte de l'Union devrait s'appliquer aux entreprises ou aux groupes d'entreprises, aussi bien privés que publics, conformément à la législation de l'Union et au droit national, et/ou aux conventions collectives. Il devrait valoir, en tout cas, pour les grandes opérations de restructuration d'entreprises ou de groupes d'entreprises concernant un grand nombre de travailleurs ou un pourcentage élevé du personnel des entreprises en cause, dans un laps de temps limité.

#### **Recommandation 4 sur la planification stratégique à long terme, l'adaptabilité et l'employabilité**

1. Toute opération de restructuration s'inscrit dans une stratégie à long terme visant à assurer et renforcer la viabilité à long terme et la compétitivité de l'entreprise, afin de promouvoir une culture de l'innovation, étant entendu que, dans la plupart des cas, les entreprises sont contraintes de restructurer en raison de changements imprévus dans les conditions du marché ou de l'évolution des techniques.
2. La stratégie à long terme comprend le développement économique ainsi que les ressources humaines, les objectifs en matière d'emploi et de compétences axés sur le développement permanent des aptitudes et des compétences de la main-d'œuvre, afin d'accroître la compétitivité et la viabilité à long terme de l'entreprise ainsi que sa capacité d'adaptation, et de renforcer l'employabilité des travailleurs, de faciliter leur transition et d'améliorer leur mobilité interne et externe.
3. À cette fin, les États membres incitent les entreprises à faire en sorte que chaque travailleur puisse avoir accès à la formation en prévision des évolutions que connaissent les emplois dans l'entreprise. Les travailleurs mesurent que l'enseignement et l'apprentissage tout au long de la vie sont nécessaires pour renforcer leur employabilité et acceptent les offres de formation pertinentes.
4. Les formations proposées constituent un véritable investissement de long terme, quel que soit l'âge du travailleur. Elles couvrent, notamment, les besoins liés aux secteurs industriels de pointe, aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, à la transition vers une économie verte, aux soins de santé et, plus largement, aux secteurs les plus efficaces pour accomplir les objectifs de la stratégie Europe 2020.

## **Recommandation 5 sur l'anticipation des besoins d'emplois et de compétences**

1. Les entreprises conçoivent, en concertation avec les représentants des travailleurs compte tenu de leurs droits et des leurs obligations réciproques, et, le cas échéant, avec les pouvoirs publics et les autres parties prenantes concernées, des stratégies de développement des ressources humaines adaptées à leurs conditions particulières, ainsi que des mécanismes d'anticipation et de planification des futurs besoins d'emplois et de compétences.
2. À cette fin, les entreprises établissent, en coopération avec les représentants des travailleurs et les autres parties prenantes concernées:
  - a) des mécanismes visant à définir, sur le long terme, la stratégie à l'égard des besoins quantitatifs et qualitatifs d'emplois et de compétences qui sont liés aux stratégies d'innovation et de développement et prennent en compte l'évolution prévisible, positive ou négative, de l'économie, des emplois, des compétences et des conditions de travail, ainsi que des mécanismes visant à déterminer le niveau de compétence actuel de chaque travailleur;
  - b) des plans pluriannuels de développement des emplois, des compétences et des conditions de travail dans les domaines les plus importants, par exemple:
    - l'identification et l'anticipation des besoins de compétences et de qualifications;
    - le soutien à la création d'une culture de l'apprentissage pour aider les travailleurs à suivre une formation appropriée;
    - l'évaluation régulière des compétences individuelles en vue de l'établissement de parcours individuels de formation;
    - des évaluations régulières des conditions de travail, notamment sous l'aspect de l'organisation du travail;
    - des plans de formation individuels assortis d'objectifs quantitatifs;
    - un budget de formation annuel;
    - des comptes individuels de formation;
    - des programmes de formation tant internes qu'externes;
    - des congés de formation;
    - des mesures de formation spécifiques permettant de lutter contre des problèmes identifiés.
3. Chaque travailleur se voit proposer un certain nombre d'heures de formation par an, à déterminer par la loi ou par une convention collective. Toutefois, les besoins en matière de formation devraient être déterminés principalement au moyen d'évaluations des compétences pour que soit vérifié l'entretien de l'employabilité des travailleurs.

4. Les besoins de formation des travailleurs devraient être examinés régulièrement et des solutions de formation appropriées devraient, le cas échéant, être définies.
5. Les dispositions des paragraphes 1 à 3 ne s'appliquent pas aux entreprises et aux travailleurs couverts par un accord conclu à l'échelon pertinent et avec les parties pertinentes sur les procédures d'anticipation des compétences ou d'évaluation des besoins d'emplois et de compétences.
6. Autant que possible et nécessaire, les entreprises:
  - a) élaborent les mécanismes et les plans prévus au paragraphe 2 en étroite coopération avec les acteurs externes, dont les autorités régionales, les universités et les autres prestataires de services d'éducation et de formation, ainsi que les instituts technologiques;
  - b) participent ou apportent leur contribution à des observatoires externes de l'emploi et des compétences, à des partenariats, à des réseaux et à d'autres initiatives pertinentes menées dans la région et/ou le secteur concernés, à des centres d'innovation et à des agences de développement.
7. Les modalités concrètes de mise en œuvre sont définies dans un accord entre les parties concernées.
8. Les sociétés dépendantes sont informées des évolutions et des plans prévus au paragraphe 2. Leurs travailleurs peuvent être couverts par ces mécanismes et ces plans, à la demande de la société dépendante, au motif que ces mécanismes et ces plans sont nécessaires ou utiles à leur adaptation et à leur développement. Rien n'empêche toutefois les sociétés dépendantes de concevoir leurs propres mécanismes.
9. Les entreprises sont incitées à réserver des moyens financiers suffisants pour pouvoir cofinancer les activités visées aux paragraphes 1 à 5.

### **Recommandation 6 sur la préparation anticipée**

1. Sauf dans des circonstances où la restructuration est provoquée par des événements imprévus ou soudains, toute opération de restructuration, en particulier lorsqu'elle est susceptible d'avoir des effets négatifs considérables, est précédée d'une préparation appropriée avec les parties prenantes concernées selon leurs compétences respectives, en vue de prévenir ou d'atténuer ses incidences économiques, sociales et locales.
2. La restructuration est généralement déclenchée par des circonstances exceptionnelles résultant des mutations des marchés ou de l'évolution des techniques. Lorsque de telles situations exceptionnelles se produisent, il est dans l'intérêt de toutes les parties concernées que la direction et les salariés participent à des discussions en temps utile conformément aux exigences d'information et de consultation inscrites dans la législation en vigueur de l'Union.
3. Toute opération de restructuration proposée devrait être pleinement expliquée aux représentants des travailleurs, qui devraient recevoir ces informations sur la restructuration proposée pour être en mesure d'entreprendre une évaluation approfondie et de se préparer



aux consultations, le cas échéant.

4. Cette préparation est effectuée le plus tôt possible et commence dès que le besoin de restructurer est envisagé, selon les méthodes et les procédures négociées, le cas échéant, au niveau du secteur, de la région ou de la société concernée. Sauf dans les circonstances exceptionnelles visées au paragraphe 1 ci-dessus, elle est conduite dans des délais qui permettent une véritable consultation de toutes les parties prenantes et l'adoption de mesures permettant d'éviter ou de réduire au maximum les incidences défavorables des points de vue économique, social et local.
5. Les acteurs économiques locaux, notamment les entreprises et leurs travailleurs qui sont dans une situation de dépendance à l'égard de l'entreprise procédant à la restructuration, doivent également être informés dès le départ de la restructuration proposée.
6. La transparence et l'information en temps opportun des salariés au sujet de la situation d'une entreprise sont primordiales pour que ceux-ci soient associés à la restructuration et aux initiatives visant à anticiper le changement. Les salariés doivent être associés aux discussions à un stade précoce afin de prendre part aux processus de restructuration des entreprises ou de planifier le rachat éventuel de l'entreprise en cas de fermeture.
7. Il convient que l'incidence de toute restructuration sur les licenciements soit traitée en priorité et que l'entreprise prenne des engagements précis et transparents au sujet de l'emploi.

#### **Recommandation 7 sur l'information et la consultation relatives aux décisions des entreprises**

1. Toute opération de restructuration, en particulier si elle risque d'avoir des incidences négatives sur l'emploi, est accompagnée d'une explication et d'une justification précoces à l'attention de toutes les parties prenantes concernées avant l'adoption de toute mesure concrète, indépendamment du fait que l'opération de restructuration doit avoir lieu sur la base d'objectifs et d'exigences stratégiques à long terme ou de contraintes à court terme et du fait que la décision de restructuration est prise par l'entreprise ou par un groupe qui la contrôle.
2. Parmi les mesures prévues au paragraphe 1 figure le motif du choix des mesures envisagées pour atteindre les objectifs fixés, après analyse d'autres options éventuelles, à la lumière de tous les intérêts concernés.
3. Les entreprises informent dès le départ et en temps utile les pouvoirs publics et les représentants des travailleurs à l'échelon pertinent, notamment à l'échelon local en temps utile, et les associent dans la mesure du possible à la mise en œuvre du processus de restructuration.
4. Les acteurs économiques locaux, notamment les entreprises et leurs travailleurs qui sont dans une situation de dépendance à l'égard de l'entreprise procédant à la restructuration, sont également informés le plus tôt possible du processus de restructuration.
5. La présente recommandation ne s'applique pas lorsque l'information et la consultation des

représentants des travailleurs sont régies selon des modalités comparables au niveau national.

### **Recommandation 8 sur la réduction des coûts sociaux internes au moyen d'un plan social**

1. Lorsque le besoin de restructuration se fait sentir, les entreprises envisagent les licenciements seulement en dernier recours et après avoir examiné toutes les autres options possibles et avoir choisi et, le cas échéant, mis en œuvre des mesures de soutien.
2. Les entreprises examinent notamment toutes les autres options envisageables et engagent un dialogue avec les parties prenantes internes et externes pour tenter de les associer à la solution permettant d'éviter les licenciements, par exemple:
  - a) la mise en application progressive de mesures planifiées;
  - b) la réduction de l'intensité du travail;
  - c) la réduction temporaire ou permanente du temps de travail ou sa réorganisation;
  - d) la renégociation des conditions de travail;
  - e) le redéploiement interne ou externe au sein du groupe d'entreprises ou dans d'autres entreprises n'appartenant pas au groupe;
  - f) l'internalisation des activités externes;
  - g) les départs négociés; ainsi que
  - h) les départs naturels.
3. Lorsque les licenciements ne peuvent pas être évités ou qu'ils font partie du train de mesures à mettre en œuvre dans le cadre des options de remplacement, les entreprises contribuent, avec l'aide des autorités locales et des services publics ou privés de l'emploi, à mettre à la disposition des travailleurs concernés les mesures d'assistance utiles dans la situation donnée afin de renforcer leur employabilité et de les aider à réintégrer le marché du travail rapidement et durablement.
4. Sans préjudice des obligations leur incombant en vertu de la législation et des pratiques européennes et nationales, les entreprises envisagent les mesures d'employabilité suivantes dans la mesure où elles se révèlent nécessaires ou utiles pour limiter les conséquences de l'opération:
  - la délivrance d'informations aux travailleurs menacés de licenciement ou licenciés sur le marché du travail, leurs droits et les conditions négociées lors de la restructuration;
  - la création de cellules de redéploiement et/ou de mobilité;
  - la formation et le recyclage;
  - une orientation professionnelle personnalisée;
  - une aide à la recherche d'emploi, y compris au moyen de congés payés pour chercher un emploi;

- une indemnisation équitable,
- un accompagnement dans la création d'une entreprise ou de coopératives, ainsi que diverses formes de participation financière;
- un suivi, une surveillance et des conseils pour éviter ou limiter les effets négatifs de la restructuration sur la santé physique et psychosociale des travailleurs éventuellement licenciés et de ceux qui ne le sont pas;
- l'attribution de droits de réemploi aux travailleurs qui ont été licenciés;
- une aide au transfert d'entreprise, notamment à des salariés sous la forme d'une coopérative;
- le cas échéant, une aide psychosociale.

### **Recommandation 9 sur les accords relatifs à la gestion des restructurations**

1. Les entreprises et les représentants de leurs travailleurs doivent, le cas échéant, négocier des conventions collectives traitant des questions que soulève la restructuration proposée.
2. Les dispositions des recommandations 6 et 7 ne s'appliquent pas aux entreprises et aux travailleurs couverts par un accord conclu à l'échelon pertinent et avec les parties pertinentes sur les procédures et mécanismes de préparation, de gestion socialement responsable et de réduction des coûts sociaux internes des opérations de restructuration.

### **Recommandation 10 sur l'atténuation des incidences économiques, sociales et environnementales externes**

1. Lorsqu'une opération de restructuration a des incidences locales majeures, les entreprises cherchent à développer des complémentarités et des synergies entre leur action préparatoire et les actions de tous les autres acteurs en vue de développer au maximum les possibilités de réinsertion professionnelle des travailleurs, d'encourager la reconversion économique, sociale et environnementale et de développer de nouvelles activités économiques durables et créatrices d'emplois de qualité en concluant des accords entre des entreprises se livrant à la même activité ou présentes dans le même secteur géographique pour la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés.
2. Aux fins du paragraphe 1, les entreprises informent les autorités régionales ou locales et les autres acteurs entrant en ligne de compte des mesures qui sont préparées conformément à la recommandation 8. Elles participent et/ou apportent leur contribution à toute équipe ou tout réseau établi au niveau régional ou sectoriel pour limiter les conséquences de l'opération.
3. Dans la mesure où la nécessité s'en fait sentir et conformément aux exigences nationales ou régionales, les entreprises conçoivent et exécutent, dans une perspective environnementale, des stratégies visant à réhabiliter et/ou réaffecter des sites industriels susceptibles d'être abandonnés, afin d'attirer de nouvelles activités et d'absorber une partie des emplois qui seront perdus.

4. Les mesures visées dans la recommandation 8 s'adressent, dans la mesure du possible, aux travailleurs des sociétés dépendantes. Les sociétés dépendantes et leurs salariés sont informés de ces mesures si cette information est nécessaire ou utile pour leur adaptation et pour la gestion de la restructuration en leur sein.

### **Recommandation 11 sur le soutien public**

1. Les États membres s'assureront également que les pouvoirs publics et tous les organes sous leur autorité apportent l'aide ou les conseils qui leur sont demandés afin de rendre possible une restructuration en douceur et pour que ses conséquences soient réduites au minimum.
2. Les pouvoirs publics et les services de l'emploi interviennent à différents niveaux en exerçant leur fonction d'anticipation et de gestion par les moyens suivants:
  - a) en encourageant le dialogue, la coordination et la collaboration entre les parties prenantes externes;
  - b) en soutenant l'anticipation de processus et d'opérations particulières de restructuration, en vue d'en atténuer les incidences économiques, sociales et environnementales.
3. Les entreprises publiques et les services de l'emploi apportent une aide ou des conseils, en étroite collaboration avec les organisations des partenaires sociaux à l'échelon utile, au sujet des mécanismes de planification à long terme et des plans pluriannuels relatifs aux besoins d'emplois et de compétences mis au point au sein des entreprises, notamment en organisant une évaluation des compétences pour tous les travailleurs concernés.
4. Dans les régions touchées par les changements structurels, les pouvoirs publics jugent, en étroite collaboration avec les organisations de partenaires sociaux au niveau pertinent, de l'utilité:
  - (a) de créer des organismes, des réseaux ou des observatoires permanents pour anticiper les changements et proposer une évaluation gratuite des compétences, en priorité pour les travailleurs dont l'employabilité est insuffisante;
  - (b) d'encourager les pactes territoriaux pour l'emploi visant à favoriser la création d'emplois et l'adaptation ainsi que des conditions de travail décentes et à attirer les investissements par tous les moyens, compte tenu du tissu local des micro-, petites et moyennes entreprises;
  - (c) d'encourager ou de créer des mécanismes facilitant les transitions professionnelles, y compris grâce à la mise en réseau d'entreprises et à l'échange de bonnes pratiques;
  - (d) de mettre en œuvre des actions de formation au bénéfice des petites et moyennes entreprises et de leurs travailleurs et de soutenir le dialogue et la coopération entre celles-ci et les grandes entreprises;
  - (e) de favoriser l'emploi régional et la reconversion économique, sociale et environnementale;
  - (f) de stimuler les possibilités d'innovations technologiques, notamment dans le cadre de la réduction des émissions de carbone.

## **Recommandation 12 sur le soutien financier**

1. Sans préjudice des obligations des entreprises résultant du droit de l'Union, du droit national ou des pratiques nationales, les pouvoirs publics apportent, dans la mesure du possible, un soutien financier et d'autres formes d'aide aux mesures d'employabilité favorisant les travailleurs des entreprises en cours de restructuration, dans la mesure où ce type de soutien est nécessaire ou approprié pour leur permettre de réintégrer rapidement le marché du travail.
2. Conformément aux règles qui les régissent, les Fonds de l'Union, notamment le FEDER et le FSE, peuvent être utilisés pour soutenir une action intégrée visant à anticiper les restructurations et à s'y préparer, ainsi que pour aider les employeurs à s'adapter aux changements aux fins des paragraphes 1 et 2.
3. Sans remplacer aucune des obligations incombant aux États membres ou aux employeurs en vertu du droit de l'Union, du droit national ou des pratiques nationales, conformément aux règles qui le régissent, le FEM peut contribuer à apporter un soutien financier à la réintégration rapide des travailleurs licenciés sur le marché du travail.

## **Recommandation 13 sur la désignation des pouvoirs publics pertinents**

Les États membres désignent les pouvoirs publics qui sont responsables, à l'échelon national, régional ou local, aux fins du présent acte.

## **Recommandation 14**

1. Les entreprises développent, dans un esprit de prévention, les connaissances sur la santé psychosociale des travailleurs touchés par les restructurations.
2. Les entreprises créent des outils pour l'évaluation et la communication régulières sur leurs pratiques de restructuration, en coopération avec les représentants des travailleurs et, le cas échéant, avec les organisations externes associées à ce processus.
3. Les États membres coopèrent avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en lui fournissant des informations statistiques sur les opérations de restructuration.
4. Le présent cadre vaut sans préjudice des droits et des obligations découlant du droit de l'Union en matière de participation des travailleurs. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement.
5. Le présent cadre vaut sans préjudice des obligations attachées, au titre de la protection de l'emploi, à l'indemnisation en cas de cessation de la relation de travail, Sa mise en œuvre ne constitue en aucun cas un motif d'abaissement du niveau de protection contre les discriminations déjà accordé par les États membres.
6. Chaque État membre prévoit, dans des cas spécifiques et dans les conditions et les limites fixées par la législation nationale, que les entreprises ne sont pas tenues de transmettre des

informations qui, selon des critères objectifs, sont de nature à porter sérieusement atteinte à leur fonctionnement ou à leur être préjudiciables. L'État membre concerné peut subordonner cette dispense à une autorisation administrative ou judiciaire préalable.

7. Les États membres prévoient que les représentants des travailleurs et toute autre personne qui ont accès à des informations leur ayant été expressément fournies en application du présent acte ne sont pas autorisés à les divulguer si elles ont été livrées à titre confidentiel selon le droit national ou les pratiques nationales.
8. Les États membres prévoient que les entreprises qui ne respectent pas la législation de l'Union ne bénéficient d'aucun financement provenant du budget de l'Union dans les cinq ans suivant une décision judiciaire constatant le manquement.
9. Les États membres doivent exclure du bénéfice des aides publiques à la charge des budgets nationaux, pour la même durée, les entreprises visées au paragraphe 8.
10. Les dispositions des paragraphes 8 et 9 ne s'opposent pas à l'utilisation de fonds provenant du budget général de l'Union européenne et de budgets nationaux lorsqu'ils bénéficient directement aux travailleurs des entreprises visées dans ces paragraphes.

## RÉSULTAT DU VOTE FINAL EN COMMISSION

<b>Date de l'adoption</b>	19.11.2012
<b>Résultat du vote final</b>	+: 35 -: 2 0: 3
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	Regina Bastos, Heinz K. Becker, Jean-Luc Bennahmias, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, Milan Cabrnock, Alejandro Cercas, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Richard Falbr, Marian Harkin, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Jutta Steinruck, Andrea Zannoni, Inês Cristina Zuber
<b>Suppléants présents au moment du vote final</b>	Georges Bach, Kinga Göncz, Sergio Gutiérrez Prieto, Gabriele Zimmer